

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dengan adanya desentralisasi sektor kesehatan di daerah yang mengacu pada PP No.25 tahun 2000 tentang kewenangan propinsi sebagai daerah otonomi, dengan diberlakukannya undang-undang tersebut manajemen pemerintahan daerah mengalami perubahan yang sangat drastis dari yang sebelumnya serba sentralistik menuju sistem yang desentralistik. Oleh karena itu pemerintah daerah terutama Dinas Kesehatan agar dapat memanfaatkan sumberdaya yang ada di daerahnya masing-masing secara lebih optimal,¹

Penilaian kinerja oleh setiap instansi baik pemerintah maupun swasta yang bertujuan agar setiap sumber daya manusia yang ada dapat bekerja secara optimal demi kemajuan dan keuntungan untuk instansi tersebut. Di instansi pemerintah berdasarkan Inpres No.7 tahun 1999, setiap instansi pemerintah diwajibkan untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) setiap tahunnya, dimaksudkan untuk mengukur kinerja instansi pemerintah, sehingga instansi pemerintah perlu mengintegrasikan antara keahlian sumberdaya manusia dan sumberdaya lain agar mampu menjawab tuntutan perkembangan nasional dan global.²

Dinas kesehatan Kabupaten/Kota dengan adanya desentralisasi maka harus secara mandiri dapat mengembangkan organisasinya, salah satunya dengan cara

¹Depkes RI, *Sitem Kesehatan Nasional*, 2004, hal 15

² *Ibid.*, hal 18.

mengembangkan sumberdaya manusia agar memiliki kinerja yang baik dengan penuh rasa tanggung jawab, berupaya untuk mengerjakan pekerjaannya secara optimal. Kinerja yang baik harus muncul dari individu itu sendiri dan dipengaruhi oleh struktur dan manajemen organisasi yang disesuaikan dengan tugas yang dilaksanakan.

Kinerja sangat perlu dinilai agar dapat dipakai untuk perbaikan kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pengembangan dan banyak lagi. Adapun aspek-aspek penilain kinerja pegawai menurut Soeprihanto (2000) adalah prestasi, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Hal tersebut sangat sesuai dengan penilain kinerja untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) diindonesia yang menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang itemnya mencakup hal yang tersebut di atas. Penilain kinerja juga diperlukan untuk memotivasi individu agar dapat bekerja lebih baik dari sebelumnya dan dapat lebih bertanggung jawab dalam mengerjakan sesuatu.

Dalam mengelola sumberdaya manusia bukanlah hal yang mudah, karena menyangkut banyak faktor diantaranya adalah faktor kepuasan kerja yang akan berpengaruh pada pencapaian kinerja yang diharapkan. Rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan satu diantara gejala rusaknya suatu organisasi yang biasanya dimanifestasikan dalam bentuk mogok kerja, absensi, dan aliran karyawan keluar masuk ke suatu perusahaan. banyak penyebab ketidakpuasan dalam bekerja seperti kondisi kerja yang tidak memuaskan, penghasilan yang rendah, hubungan

yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja, kebijakan administrasi dan organisasi serta faktor-faktor lainnya.

Dinas Kesehatan kota Bekasi mempunyai visi yaitu unggul dalam pelayanan kesehatan prima menuju masyarakat kota Bekasi sehat yang mandiri tahun 2013. Untuk mencapai visi tersebut bukanlah hal yang mudah, diperlukan berbagai sumberdaya terutama sumberdaya manusia yang mempunyai kinerja yang baik yang dapat mendukung terwujudnya kota Bekasi sehat yang mandiri. Tuntutan terhadap kinerja instansi pemerintah di era desentralisasi dari masyarakat terus meningkat, sedangkan rata-rata pegawai PNS termasuk di Dinas Kesehatan Kota Bekasi belum menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan, contoh datang ke kantor terlambat, pulang belum pada waktunya, masih banyak yang suka mengobrol dari pada mengerjakan pekerjaannya dll.

Untuk mengetahui lebih lanjut segala macam kondisi di Dinas Kesehatan Kota Bekasi yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan kinerja pegawai, maka kami menganggap perlu adanya suatu penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi.

B. Identifikasi Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, baik faktor internal maupun external. Menurut Timpe (1992) menyatakan ada 6 faktor external yang menentukan tingkat kinerja yaitu lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, umpan balik, dan sistem pengupahan.³

³ Timpe, D.A, *Motivasi Pegawai*, Elek media komputindo, Jakarta 1992, hal 21

Sedangkan faktor internal dipengaruhi oleh umur, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, dan pendidikan.⁴

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima, kejelasan tugas, umpan balik dan keberhasilan tugas.

C. Pembatasan Masalah

Agar ruang lingkup penelitian tidak terlalu luas dan berdasarkan hasil identifikasi di atas, maka penulis perlu memberikan batasan-batasan tertentu yang sesuai dengan permasalahan. Dengan membahas mengenai “Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja”

D. Perumusan Masalah

Sebagai perumusan masalah dari penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut: Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan Umum

Mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bekasi.

⁴ Robbins, Stephen, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Terjemahan edisi ke 8. Pearson Education Asia dan Prenhallindo, Jakarta 2001, hal 32

Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi.
- b. Mengidentifikasi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi.
- c. Menganalisa hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Dinas Kesehatan:
 - a. Sebagai input bagi Dinas Kesehatan Kota Bekasi dalam perencanaan peningkatan kinerja pegawai.
 - b. Untuk membantu evaluasi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi.
2. Bagi Mahasiswa
 - a. Dapat mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja
 - b. Mendapatkan pengetahuan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan bagaimana cara untuk meningkatkan kinerja.
3. Bagi Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan
 - a. Terbinanya kerjasama dengan institusi tempat penelitian dalam upaya meningkatkan dan kesepadanan antara substansi akademik dengan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam pembangunan kesehatan.

b. Untuk menambah bahan referensi kepustakaan Universitas Esa Unggul, sehingga diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi yang membacanya.